

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai beta dan *p-value* dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai *t* statistik sebesar 4.254 lebih besar dari 1.96 dan *p-value* < 0.05 yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai *t* statistik sebesar 3.933 lebih besar dari 1.96 dan *p-value* > 0.05 yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja yang di tunjukkan nilai *t* statistik sebesar 0.003 lebih kecil dari 1.96 dan *p-value* < 0.05 yaitu 0.918. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang di tunjukkan nilai *t* statistik sebesar 4.110 lebih besar dari 1.96 dan *p-value* < 0.05 yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja yang di tunjukkan nilai *t* statistik sebesar 2.536 lebih besar dari 1.96 dan *p-value* < 0.05 yaitu 0.012.

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

6. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 0.003 lebih kecil dari 1.96 dan p-value > 0.05 yaitu 0.988. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 0.003 lebih kecil dari 1.96 dan p-value > 0.05 yaitu 0.998. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat penulis berikan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan untuk dapat meningkatkan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan kedepannya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini dan dapat menambah jumlah responden mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.